

# Que se passe-t-il si un salarié ne respecte pas les plages fixes dans un horaire mobile ?

## Réponse courte

Si un salarié est absent durant une **plage fixe** sans justification, son absence est qualifiée d'**absence injustifiée** durant une période où la présence est impérative selon le règlement de l'horaire mobile.

L'employeur peut alors effectuer une **retenue sur salaire** strictement proportionnelle à la durée non travaillée. Cette retenue n'est pas une sanction disciplinaire mais l'application directe du principe « **pas de travail, pas de salaire** », qui découle du caractère synallagmatique du contrat de travail (article [L.121-1](#)).

Indépendamment de la retenue, l'absence injustifiée peut faire l'objet de **mesures disciplinaires graduées** allant de l'avertissement écrit au licenciement avec préavis, voire au licenciement pour motif grave en cas de répétition ou de gravité particulière. La procédure formelle (entretien préalable) n'est obligatoire que dans les **entreprises occupant 150 salariés ou plus** (article [L.124-2](#)).

Toute mesure doit être traçable, proportionnée et respecter le principe d'**égalité de traitement** entre salariés.

## Définition

L'**horaire mobile**, défini à l'[article L.211-8](#) du Code du travail, distingue deux types de plages :

- les **plages fixes**, durant lesquelles la présence du salarié est obligatoire ;
- les **plages mobiles**, durant lesquelles le salarié choisit librement ses heures de travail dans les limites fixées par le règlement de l'horaire mobile.

Le **non-respect d'une plage fixe** constitue une absence durant une période où la présence est juridiquement impérative au titre du règlement applicable. Il s'analyse comme une **absence injustifiée** (sauf justification valable : maladie certifiée, force majeure, autorisation préalable, congé légal, etc.).

L'horaire mobile et son règlement sont institués selon un véhicule juridique précis (convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel, ou commun accord entreprise/délégation) — **jamais par décision unilatérale de l'employeur**.

## Questions fréquentes

### Comment garantir l'égalité de traitement dans la gestion des absences ?

L'employeur doit appliquer des mesures uniformes entre salariés placés dans des situations comparables. Une différence injustifiée expose à un contentieux pour discrimination (article L. 241-1 ou L. 251-1) ou pour résiliation abusive (article L. 124-11 du Code du travail).

### **L'entretien préalable est-il obligatoire en cas d'absence injustifiée ?**

L'entretien préalable de l'article L. 124-2 §1 du Code du travail n'est obligatoire que dans les entreprises occupant 150 salariés ou plus. Pour les entreprises plus petites, la procédure se limite à la notification écrite avec énoncé précis des motifs.

### **La retenue sur salaire est-elle une sanction disciplinaire ?**

Non, la retenue n'est pas une sanction disciplinaire mais l'application directe du principe pas de travail, pas de salaire, qui découle du caractère synallagmatique du contrat (article L. 121-1). Elle peut se cumuler avec une mesure disciplinaire distincte.

### **Que se passe-t-il si un salarié ne respecte pas les plages fixes dans un horaire mobile ?**

L'absence durant une plage fixe sans justification est qualifiée d'absence injustifiée. L'employeur peut effectuer une retenue sur salaire strictement proportionnelle à la durée non travaillée, en application du principe pas de travail, pas de salaire (article L. 121-1).

### **Quel délai pour invoquer un motif grave après un manquement ?**

L'article L. 124-10 §6 impose un délai d'invocation d'un mois à compter de la connaissance du fait par l'employeur. Au-delà, le motif grave est forclus. La notification écrite doit énoncer précisément les faits reprochés conformément à l'article L. 124-10 §3.

### **Quelles justifications valables pour une absence en plage fixe ?**

Sont valables : maladie certifiée (article L. 121-6), force majeure, autorisation préalable, congé légal du Livre II Titre III. L'employeur doit demander des justifications avant toute mesure et examiner les explications fournies par le salarié dans un délai raisonnable.

### **Quelles sanctions disciplinaires en cas de manquement aux plages fixes ?**

L'absence injustifiée peut faire l'objet de mesures disciplinaires graduées : avertissement écrit, licenciement avec préavis (articles L. 124-3 et L. 124-5), voire licenciement pour motif grave en cas de répétition (article L. 124-10). La proportionnalité est essentielle.

## **Conditions d'exercice**

Le contrôle du respect des plages fixes repose sur des éléments cumulatifs.

Élément	Précision	Référence
Régime de l'horaire mobile	Défini par règlement institué selon véhicule juridique requis	Art. <u>L.211-8</u>
Véhicules juridiques admis	CC, accord subordonné, accord interprofessionnel, ou commun accord entreprise/délégation	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
Décision unilatérale	<b>Non admise</b>	Art. <u>L.211-8</u>
Information de la délégation	Information/consultation sur le temps de travail	Art. <u>L.414-3</u> (1) point 10
Définition des plages fixes	Précise et opposable dans le règlement de l'horaire mobile	Art. <u>L.211-8</u> al. 2
Obligation de présence	Effective durant les plages fixes, sauf justification	Règlement horaire mobile
Justifications valables	Maladie certifiée, congé légal, force majeure, autorisation préalable	Art. <u>L.121-6</u> (maladie) ; Livre II Titre III (congés)
Traçabilité	Système de décompte exact des heures prestées	Art. <u>L.211-8</u> al. 7
Communication des relevés	À la délégation, par unité d'organisation	Art. <u>L.211-8</u> al. 7

## Modalités pratiques

La réponse à un manquement suit un cheminement procédural gradué et tracé.

Étape	Modalité concrète	Référence
Constat de l'absence	Système de pointage / badgeuse / logiciel de gestion du temps	Art. <u>L.211-8</u> al. 7
Qualification juridique	Absence injustifiée durant une plage fixe	Règlement horaire mobile
Demande de justification	Délai raisonnable laissé au salarié pour produire un justificatif	Pratique RH
Retenue sur salaire	Strictement proportionnelle à la durée non travaillée	Principe « pas de travail, pas de salaire » ( <u>L.121-1</u> )
Avertissement écrit	Première mesure disciplinaire en cas de manquement isolé	Pouvoir disciplinaire de l'employeur
Licenciement avec préavis	En cas de répétition / motif réel et sérieux	Art. <u>L.124-3</u> et <u>L.124-5</u>
Licenciement pour motif grave	Si fait rendant immédiatement impossible le maintien des relations	Art. <u>L.124-10</u>
Entretien préalable	<b>Obligatoire uniquement si entreprise ? 150 salariés</b>	Art. <u>L.124-2</u> §1
Notification écrite	Lettre recommandée avec énoncé précis des motifs	Art. <u>L.124-3</u> §1 et <u>L.124-10</u> §3
Délai d'invocation motif grave	1 mois à compter de la connaissance du fait	Art. <u>L.124-10</u> §6
Recours du salarié	Action en réparation pour résiliation abusive	Art. <u>L.124-11</u>

## Pratiques et recommandations

L'employeur doit s'assurer que le **règlement de l'horaire mobile** définit avec précision les plages fixes et les conséquences d'un non-respect (modalités de retenue sur salaire, sanctions disciplinaires graduées). Ce règlement doit être valablement institué via l'un des véhicules juridiques de l'**article L.211-8** : convention collective, accord subordonné, accord interprofessionnel, ou commun accord avec la délégation du personnel (à défaut, avec les salariés concernés).

Il est essentiel de mettre en place un **système de pointage fiable** (badgeuse, logiciel de gestion du temps) permettant de prouver l'absence et sa durée. Les relevés globaux doivent être communiqués régulièrement à la délégation du personnel conformément à l'article L.211-8 al. 7.

Avant toute mesure disciplinaire, l'employeur doit **demandeur des justifications** au salarié et examiner les explications fournies (maladie certifiée, force majeure, contraintes familiales). La **proportionnalité** des mesures est essentielle : un manquement isolé justifie typiquement un avertissement, tandis qu'une récidive ou une absence

prolongée peut justifier un licenciement. Tous les actes doivent être documentés.

L'employeur doit garantir une **égalité de traitement stricte** entre salariés placés dans des situations comparables. Une différence de traitement injustifiée peut exposer à un contentieux pour discrimination (sur la base de l'article [L.241-1](#) pour le sexe ou de l'article [L.251-1](#) pour les autres motifs) ou pour résiliation abusive (article [L.124-11](#)).

Pour les salariés à statut protégé (délégués, femmes enceintes, salariés en arrêt maladie, etc.), des règles spécifiques de protection s'appliquent et limitent fortement les possibilités de licenciement (notamment les articles [L.121-6](#) et [L.337-1](#)).

## Cadre juridique

Les règles applicables en cas de manquement aux plages fixes combinent les dispositions suivantes du Code du travail.

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.211-8</a>	Régime de l'horaire mobile : définition, véhicules juridiques d'institution, plages fixes/mobiles, décompte
Art. <a href="#">L.121-1</a>	Régime du contrat de travail (caractère synallagmatique fondant le principe « pas de travail, pas de salaire »)
Art. <a href="#">L.121-6</a>	Protection en cas d'incapacité de travail (maladie, accident) — justification valable de l'absence
Art. <a href="#">L.124-2</a>	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises occupant ? 150 salariés
Art. <a href="#">L.124-3</a>	Notification du licenciement avec préavis (lettre recommandée, délais selon ancienneté)
Art. <a href="#">L.124-5</a>	Demande des motifs du licenciement par le salarié
Art. <a href="#">L.124-10</a>	Résiliation pour motif grave (procédure et délai d'invocation 1 mois)
Art. <a href="#">L.124-11</a>	Résiliation abusive et action judiciaire en réparation
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Interdiction de discrimination fondée sur le sexe
Art. <a href="#">L.251-1</a>	Principe général d'égalité de traitement (autres motifs : handicap, âge, religion, etc.)
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation de la délégation sur les questions relatives au temps de travail

La retenue sur salaire pour absence injustifiée n'est **pas une sanction disciplinaire** mais l'application directe du principe « pas de travail, pas de salaire » (caractère synallagmatique du contrat, article [L.121-1](#)). Elle peut se cumuler avec une mesure disciplinaire distincte, mais l'entretien préalable de l'article [L.124-2](#) **n'est obligatoire que dans les entreprises occupant 150 salariés au moins.**

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.